



INÉGALITÉS H/F : LA CFDT CADRES CONSIDÈRE QUE LA DIRECTIVE SUR LA TRANSPARENCE SALARIALE EST UN POINT CLÉ DE PROGRÈS

CONTACTS

Relations presse
+33 6 89 04 25 27

Carrières freinées, inégalités salariales, violences sexistes et sexuelles, les femmes cadres subissent au quotidien d'inacceptables discriminations. La CFDT Cadres dit non et appelle à une mobilisation massive le 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits des femmes.

Cette année encore, les inégalités de traitement entre les femmes et les hommes, constatées dans le monde du travail, atteignent un taux de 76% ([rapport Toluna Harris HCE](#)).

Non, ce n'est pas tant la faute des femmes si elles sont moins bien rémunérées que celle de leurs pairs masculins ! : Pour rappel, les femmes cadres gagnent 12 % de moins que les hommes cadres et la situation s'aggrave avec l'âge puisque ce sont 21 % de différence au-delà de 55 ans ([source APEC](#), 2025).

La transparence des salaires sera un élément clé de la résolution du problème, car comment lutter lorsque vous n'avez pas conscience que votre collègue est payé 21 % de plus que vous parce que c'est un homme ? La transposition de la directive européenne sur la transparence des salaires sera un point clé de progrès. La plus grande vigilance est nécessaire concernant la qualité de la transposition. Et la CFDT Cadres préconise de ne pas attendre pour mettre cette directive en application, en publiant les rémunérations dans les offres d'emploi, en interrogeant les candidats sur leur rémunération antérieures.

Non, ce n'est pas la faute des femmes si leurs carrières sont encore largement entravées et freinées en comparaison de celles des hommes : Dans le secteur privé, 29 % des cadres dirigeants sont des femmes alors qu'elles constituent près de la moitié des salariés du privé, de source Insee. Dans la fonction publique, les femmes ne représentent que 39 % des 1 % des agents les mieux rémunérés, alors qu'elles occupent 65 % des emplois.

Les femmes cadres ont les mêmes souhaits d'évolution que les hommes. 53 % d'entre elles souhaitent évoluer hiérarchiquement (56% pour les hommes) et en parlent avec leur manager tout autant que les hommes (source APEC). Dans les comités exécutifs et les comités de direction, la féminisation progresse extrêmement lentement : 28,2 % des membres des Comex du CAC 40 sont des femmes, et 27,6 % dans le SBF 120 (source Ethics & Boards 2025). La loi Rixain va permettre de progresser mais il semble que l'avancement soit faible pour tenir un calendrier déjà trop long.

Non, les femmes ne choisissent pas de payer le prix fort de la maternité, ni de prendre en charge tout ou une très grande partie de la parentalité : Ce sont les femmes qui renoncent à leur activité professionnelle à la naissance des enfants. Le taux d'activité des mères de deux enfants, dont un de moins de trois ans, est de 79 % contre 96 % pour les pères alors que celui des femmes sans enfant est analogue à celui des hommes sans enfant (source Insee).





Le congé maternité doit être sans impact sur la carrière, ni sur le salaire fixe ou variable. Il faut donc aller plus loin dans la prise en charge de la parentalité par le second parent. L'investissement paternel doit être facilité par une culture d'entreprise favorisant la conciliation des temps familiaux et professionnels. Les cadres ont un rôle à jouer et à montrer l'exemple depuis le plus haut niveau de direction.

Violences sexistes et sexuelles : Les violences sexistes ne reculent pas. La CFDT Cadres prône que 100 % des cadres sans exception soient formés et sensibilisés au sein des entreprises et des administrations.